

Modélisation des scénarios de réforme du régime de retraite privé : Cas du Maroc

Modeling of scenarios for the reform of the private pension system: Case of Morocco

Meriem BOUHLALA, (Doctorante)

*Laboratoire de Recherche en Management des Organisations (LAREMO)
Ecole Supérieure de Technologie de Casablanca
Université Hassan II de Casablanca, Maroc*

Moussa YASSAFI, (Professeur de l'Enseignement Supérieur)

*Laboratoire de Recherche en Management des Organisations (LAREMO)
Ecole Supérieure de Technologie de Casablanca
Université Hassan II de Casablanca, Maroc*

Adresse de correspondance :	Ecole Supérieure de Technologie de Casablanca KM 7 N1, Casablanca Université Hassan II Maroc (Casablanca) 26100 Tél : 05 22 23 15 60/ fax : 05 22 25 22 45
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	BOUHLALA, M., & YASSAFI, M. (2022). Modélisation des scénarios de réforme du régime de retraite privé : Cas du Maroc. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 3(6-2), 363-383. https://doi.org/10.5281/zenodo.7421396
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: October 07, 2022

Published online: December 10, 2022

Modélisation des scénarios de réforme du régime de retraite privé : Cas du Maroc

Résumé

La politique de protection sociale est un sujet de débat mondial, tous les pays recherchent sans cesse les meilleurs scénarios de réforme, leur permettant d'assurer une juste corrélation entre l'équilibre financier des organismes gestionnaires et le maintien du pouvoir d'achat des citoyens. La branche retraite, constitue aujourd'hui la principale préoccupation des pays du monde, souffrant de plusieurs contraintes (vieillesse de la population, chômage...) et sa durabilité se trouve menacée. Au Maroc, la branche retraite enregistre aussi plusieurs insuffisances, et les pensions attribuées, notamment dans le secteur privé, sont jugées précaires. Dans cet article nous nous intéressons à la retraite du secteur privé géré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, ainsi, par une modélisation des scénarios de réforme plausibles, nous essayons de répondre à la question : quels sont les scénarios de réforme adaptés au contexte marocain, qui peuvent garantir une meilleure retraite aux salariés du secteur privé ? Dans cette perspective et afin de répondre à cette problématique, nous avons jugé impératif d'adopter une approche de simulation par profils types, représentatifs des assurés du régime privé, dans le but de proposer les scénarios pouvant assurer un niveau de vie meilleur aux futurs pensionnés conjugué par une retraite alignée au coût de vie. L'interprétation des résultats a montré qu'il est suggéré de commencer par une réforme paramétrique par une action sur le trio classique : taux de cotisation, âge de retraite et salaire plafonné soumis à cotisation, afin d'agir dans de brefs délais et d'associer à cette réforme, une action sur les domaines connexes à la protection sociale, notamment le marché de l'emploi et le régime fiscal.

Mots clés : Réforme, scénarios, retraite, CNSS, Secteur privé.

Classification JEL : C15

Type de l'article : Recherche appliquée

Abstract

Social protection policy is a subject of global debate, all countries are constantly looking for the best reform scenarios, allowing them to ensure a fair correlation between the financial balance of the management bodies and the maintenance of the purchasing power of citizens. The retirement branch is today the main concern of the countries of the world, suffering from several constraints (aging of the population, unemployment ...) its sustainability is threatened. In Morocco, the retirement branch also registers several deficiencies, and the pensions awarded, especially in the private sector, are considered precarious. In this article we are interested in the retirement of the private sector managed by the National Social Security Fund, thus, by modeling plausible reform scenarios, we try to answer the question: what are the reform scenarios adapted to the Moroccan context, which can guarantee a better retirement for employees in the private sector? In this perspective and in order to respond to this problem, we considered it imperative to adopt a simulation approach by typical profiles, representative of the insured persons of the private plan, in order to propose scenarios that can ensure a better standard of living for future pensioners combined with a retirement aligned with the cost of living. The interpretation of the results has shown that it is suggested to start with a parametric reform by an action on the classic trio: contribution rates, retirement age and capped salary subject to contributions, in order to act as soon as possible and to associate with this reform, an action in the fields related to social protection, in particular the employment market and the tax system.

Keywords: Reform, scenarios, retirement, CNSS, private sector.

JEL Classification : C15

Paper type : Empirical research

1. Introduction

La protection sociale est un système de redistribution des richesses qui vise à protéger tous les individus contre les risques sociaux, elle ne peut pas être réduite à des prestations monétaires, mais elle incarne d'autres services comme le maintien des personnes âgées à domicile ... (Libault, 2019). Un risque est dit social, lorsqu'il porte atteinte à la sécurité financière des personnes, soit en empêchant l'accès au revenu (invalidité...), ou en entraînant des dépenses particulières (maladie...), ces risques ont pour conséquence: la diminution du revenu ou l'incapacité d'exercer un travail, et peuvent être d'origine professionnelle (accident de travail ou maladie professionnelle), ou non professionnelle (maladie, décès, vieillesse...) (Cavaillé, Jean-Philippe, 2019)

Au Maroc, les régimes de prévoyance sociale en été mis en place en deux grandes étapes, initialement avec le protectorat, où il a connu une première formalisation du cadre légal des régimes de prévoyance sociale, inspiré essentiellement de la législation française, et destiné principalement aux fonctionnaires français, et ce, par la création de la Caisse Marocaine de Retraites (CMR) en 1930, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) en 1959, et la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites (CIMR) en 1949. Puis avec l'indépendance nationale, qui allait consacrer un élargissement notoire de la protection sociale au Maroc.

À partir de 1958, la CMR gère désormais le régime des pensions militaires, instauré au profit des forces armées royales. En 1959, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale est créée pour gérer un régime obligatoire de sécurité sociale, destiné au secteur privé et fondé sur les principes de la convention N°102 de l'OIT. En 1997, l'élargissement du dispositif des retraites se poursuit par la création, en 1977, du Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR), régime obligatoire couvrant le personnel contractuel de droit commun, temporaire, journalier et occasionnel de l'État et des collectivités locales ainsi que les agents des Etablissements publics.

À date d'aujourd'hui, le régime est géré selon l'appartenance au secteur d'activité, il est ainsi subdivisé en trois piliers, un premier pilier couvrant les pensions civiles, les pensions militaires et les régimes non cotisants de penon, un deuxième pilier couvrant les salariés du secteur privé, et un troisième pilier couvrant le personnel non titulaire de l'état et des collectivités locales, le personnel contractuel du droit commun et le personnel des organismes soumis au contrôle financier de l'état. (Benjelloun, s. d.)

Ainsi, le risque social lié à l'avancée de l'âge, est le premier à être couvert par le Maroc à travers la prestation retraite, depuis cette branche n'a cessé de connaître de multiples réajustements appelés des réformes, en vue d'assurer leur viabilité face aux multiples contraintes, et maintenir un niveau de vie décent aux futurs pensionnés.

Dans cet article, nous proposons une étude du régime de retraite du secteur privé géré par la caisse nationale de sécurité sociale, dans le but de répondre à la question principale « quels sont les scénarios de réforme adaptés au contexte marocain, qui peuvent garantir une meilleure retraite aux salariés du secteur privé ? » Pour ce faire, nous procédons à une modélisation des scénarios de réforme, par une analyse de l'impact de chaque scénario sur la retraite des individus, et ce, à travers une étude par microsimulation selon l'approche cas-type. Les fondements de cette méthode appliquée à l'analyse des politiques économiques, ont été forgés par H.G. Orcult à la fin des années 1950, elle permet d'étudier un système en utilisant les caractéristiques des micro-unités (dans notre cas "individus") qui le composent, et consiste à créer un modèle qui reproduit le fonctionnement du régime en ajustant les caractéristiques individuelles de chaque période, le but du modèle est la réapplication du comportement des individus en tenant compte des évolutions simulées. (Dupont et al., 2003).

2. Revue théorique

2.1 Revue de littérature théorique :

Les retraites occupent une place centrale dans les débats politiques à travers le monde, s'elles sont prises pour acquis aujourd'hui, cela n'a pas toujours été le cas, au contraire, les prestations sont relativement un développement assez récent de la pensée économique et politique. Il s'agit d'une théorie apparue déjà 370 ans, mais qui ne concernait au début, que les veuves de certaines catégories sociales, et qui consistait à la constitution d'un fonds de soutien. Plus tard, aux 17^e et 18^e siècles, les pensions sous forme de rente devenaient de plus en plus courantes en Europe. Celles qui ont été accordées en grande partie à titre de compensation pour la perte de conjoints ou la perte de membres, ce n'est qu'en 1889 qu'une loi applicable à tous les travailleurs admissibles a été adoptée et mise à niveau.

L'homme à l'origine de l'initiative appelée « le projet de loi sur la vieillesse et l'invalidité » était Otto Von Bismarck (1815-1898). (A Brief History Of Pensions | Davidson Asset Management, s.d.). Considéré comme un héros national d'outre-rhin, pour sa grande contribution à la victoire sur la France en 1871, il est connu, dans le monde du social, pour avoir donné son nom à un type du régime social appelé : le genre « BISMARCKIEN ».

Il s'agit des systèmes d'assurance sociale attachés au travail, reposant sur une solidarité socioprofessionnelle, le travailleur et sa famille sont protégés par des assurances obligatoires qui sont basées sur le principe de cofinancement par l'employeur et le salarié, à commencer par l'assurance d'accident du travail en date du 1871, puis l'assurance maladie en 1883, auxquels d'ajoute en 1884 la branche assurance vieillesse-invalidité qui autorise les salariés de plus de 70 ans à toucher une pension.

William Beveridge (1879-1963) économiste et administrateur britannique, fut le second auteur d'un plan de sécurité sociale (1942), il est le père du second grand modèle de protection sociale qualifié de « Welfare State » ou d'État social. Le plan BEVRIDGIEN est né de ces observations selon lesquelles, la protection sociale britannique est peu efficace et qu'il faudrait une garantie minimale universelle. Ce système sera général et uniforme, les prestations versées forfaitairement sont fixées comme étant égales à un minimum vital. Contrairement au modèle Bismarckien, le dispositif « Beveridge » est davantage fondé sur la redistribution en faveur de personnes ayant des caractéristiques précises (invalidité, âgées ; chômage) est applicable à un champ beaucoup plus étendu, puisqu'il concerne la société dans son ensemble, en d'autres termes, le dispositif Beveridgien, n'est ni conditionné ni adossé au travail salarié, mais à l'appartenance à la collectivité nationale. C'est un système indépendant de toute activité professionnelle en respectant trois grands principes : l'universalité, l'uniformité et l'unicité. (SALHI, 2014)

2.2 Revue de littérature empirique et scénarios de réforme :

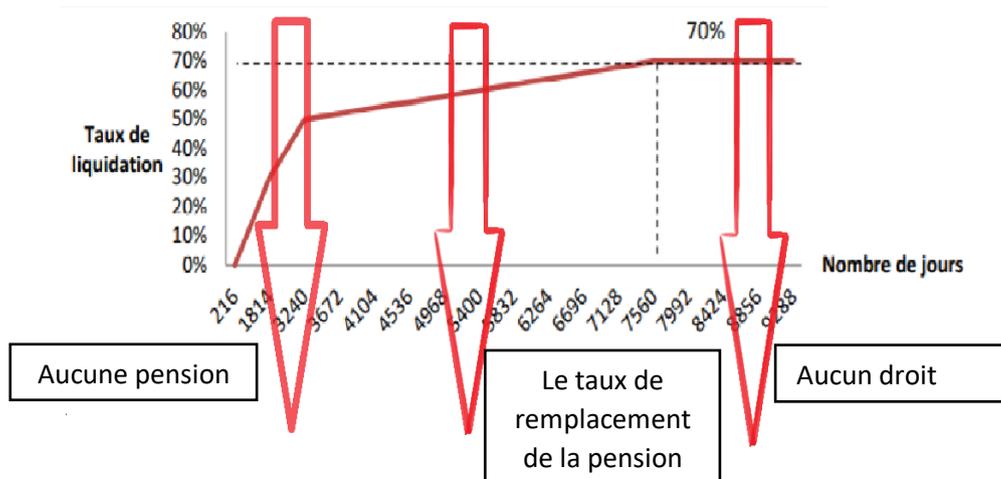
Pour étudier le fonctionnement du régime de retraite du secteur privé et proposer des scénarios de réforme adéquats, nous avons commencé par l'étude des conditions de liquidation en situation statut quo, pour définir les dysfonctionnements actuels.

2.2.1 Un taux de liquidation défavorable pour les longues carrières :

Pour bénéficier d'une retraite CNSS, il faut justifier au minimum 3240 jours de déclaration de salaire et cotisation au régime. La courbe ci-dessous montre que les assurés ayant cotisé moins de 3240 jours n'ont pas droit à une retraite, mais plutôt à un remboursement des cotisations salariales.

Le taux de remplacement varie entre 50% et 70% pour les périodes de cotisations allant de 3240 jours à 7650 jours, au-delà de cette période de cotisation, aucun avantage supplémentaire n'est octroyé.

Figure 1: Taux de liquidation des pensions CNSS



Source : (SKIKER Fadoua & SAADANI HASSANI Yahya,) avec une réadaptation

2.2.2 Un salaire de cotisation plafonné :

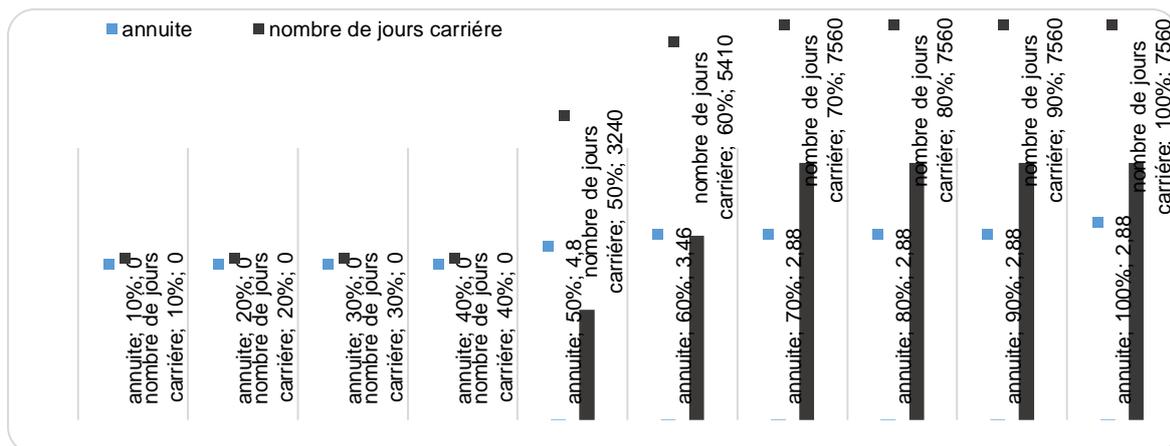
Depuis la réforme de 2002, le salaire soumis à cotisation est plafonné à 6000 dhs, notant que d'après le rapport statistique et démographique publié par la CNSS, 14% des travailleurs perçoivent des salaires moyens mensuels supérieurs à 6000 dhs contre 9% en 2002.

Ainsi les assurés percevant un salaire supérieur à 6000,00 dhs, se retrouvent avec un taux de remplacement faible, compte tenu du plafonnement de la retraite à 4 200,00dhs.

2.2.3 Un taux d'annuité favorable pour les courtes carrières :

Le graphique ci-dessous présente le taux d'annuité par nombre de jours de carrière, on constate ainsi que le taux d'annuité est de 4.8% pour les assurés totalisant un nombre de jours de 3240 équivalentes à 10 ans et 4 mois, le taux passe à 3.46% pour se fixer à 2.88% pour les assurés totalisant un nombre de jours de carrière de 7560 et plus. Cela confirme le constat que le régime de retraite favorable pour les faibles carrières.

Figure 2: Taux d'annuité par nombre de jour de cotisation



Source : Auteurs

2.2.4 Un taux de remplacement faible pour les salaires élevés :

Pour présenter le taux de remplacement du régime de retraite actuel, nous allons calculer la pension de trois assurés, le premier déclaré au SMIG, le deuxième déclaré par le salaire moyen soit 5152.00 dhs (salaire moyen déclaré à la CNSS au titre de l'exercice 2020), et le troisième déclaré avec un salaire supérieur à 6000.00 dh.

Le calcul des indicateurs de rentabilité notamment : le taux de remplacement, le taux de récupération et le délai de récupération confirme le constat précédent, celui sur que le régime est favorable pour les bas salaires, et que plus le salaire est important plus le taux de remplacement est faible.

Tableau 1: Calcul de la pension des profils type-statu quo-

	Agent A	Agent B	Agent C
Salaire moyen	5 859 ,92	6000,00	6000,00
Taux de pension	70%	70%	70%
Pension de retraite	4 101,94	4 200,00	4 200,00
Taux de remplacement	62,63%	35,21%	25,91%
Délai de récupération	4 ans et 6 mois	5 ans et 8 mois	5 ans et 9mois
Taux de récupération	3,35	2,56	2,52
Taux de rendement interne	4,82%	3,65%	3,56%

Source : Auteurs

On constate ainsi que le taux de remplacement du premier profil est supérieur au deuxième et troisième profil, ce qui est expliqué par le plafonnement du salaire de cotisation, dans lequel on peut conclure que le régime est favorable pour les bas salaires, et que plus le salaire est important plus le taux de remplacement est faible.

2.2.5 Une Absence de mécanisme d'indexation et de revalorisation des retraites :

Depuis 2007, date de la publication du décret pour la revalorisation de la pension CNSS, aucune révision n'a été effectuée. À ce jour la retraite servie par la CNSS est déconnectée de la dynamique économique du pays, l'absence d'un mécanisme d'indexation des retraites sur l'inflation, met en péril le niveau de vie des retraités et menace leur pouvoir d'achat.

2.2.6 Une réglementation limitée en termes de gestion des réserves :

Dans les régimes de retraite fonctionnant par répartition, tel qu'est le cas de la CNSS, les cotisations encaissées courant l'année N finance les prestations de la même année, en cas de surplus les fonds excédentaires sont considérés comme réserve. Ces fonds de réserve constituent une importante réserve financière permettant de faire face plus tard au vieillissement démographique. (Ferrari & Falilou, s. d.)

La gestion de ces réserves diffère d'un régime à un autre selon la réglementation qui le régit. Dans le cas de la CNSS, la réglementation régissant ce volet constitue une exception par rapport aux autres régimes de prévoyance sociale marocaine, la CNSS est tenue de constituer des fonds de réserve techniques alimentés par les excédents des recettes de chaque exercice, ces fonds, autres que ceux nécessaires au fonctionnement courant de la CNSS, doivent être déposés, à la CDG, le taux alloué est déterminé chaque année d'un commun accord par le ministre chargé de l'emploi et le ministre chargé des finances.

Cette obligation de placement à la CDG, fait que la rémunération des fond CNSS est déconnectée du marché financier. En l'absence de diversité des placements, la CNSS ne profite pas des opportunités de placement offertes par le marché financier marocain.

En définitive, nous pouvons conclure de l'étude critique que le régime actuel est inéquitable du fait qu'il est plus avantageux pour les faibles carrières et les bas salaires, et que la gestion des placements limite les chances de bénéficier du marché financier.

Ainsi, nous proposons deux scénarios de réforme :

S1 : Réforme paramétrique par une action sur le taux de cotisation, l'âge de la retraite et le salaire plafonné soumis à cotisation ;

S2 : Réforme systémique par le passage d'un régime par répartition échelonné à un régime en point.

Les résultats de la simulation des deux scénarios, nous permettront de retenir la meilleure piste de réforme.

3. Méthodologie adoptée :

3.1 Méthodologie de recherche :

Notre article commence du terrain, dans l'objectif principal d'étudier les scénarios de réforme la plus adaptée au contexte marocain, et qui peuvent améliorer le niveau des pensions et assurer l'équité sociale entre les différentes tranches de salaires, ainsi, nous avons procédé à une analyse par micro simulation, les fondements de cette méthode appliquée à l'analyse des politiques économiques ont été instaurés par H.G .Orcultt à la fin des années 1950, elle permet d'étudier un système en utilisant les caractéristiques des micro-unités (dans notre cas individus) qui le composent, elle consiste à créer un modèle qui reproduit le fonctionnement du régime en ajustant les caractéristiques individuelles de chaque période, le but du modèle est la réapplication du comportement des individus en tenant compte des évolutions simulées, elle permet ainsi de palier à l'impossibilité de réaliser des expériences réelles.(Privât, 2007a) Ainsi, l'analyse par cas type des retraites nous permet de mesurer les effets sociaux des scénarios de réformes sur le revenu des individus. Pour cela, nous allons présenter des hypothèses individuelles « type » sous forme de profil représentatif des situations réelles. (Etude-FINACTU-Retraites-Afrique-(mai-2018).pdf, s. d.)

En effet, dans cet article nous avons choisi l'unité de référence dans la modélisation est l'individu, et la différence peut être intégrer à différents degrés (âge, revenu...), elle consiste à évaluer la pension des futurs retraités selon un revenu et une carrière professionnelle donnée. Afin d'étudier le niveau et le rendement de la pension pour chaque profil type, nous aurons besoin des indicateurs de rentabilité qui sont au nombre de trois.

3.1.1 Le taux de remplacement :

C'est un indicateur qui permet de mesurer le niveau de vie du salarié après le départ à la retraite, il est ainsi calculé à partir du rapport entre la première pension perçue et le dernier salaire déclaré. (Questions retraite n°7 | Politiques Sociales, s. d.(7))

Il se définit par la formule suivante :

$$TR = \frac{\text{Pension à la liquidation}}{\text{Dernier salaire perçu}}$$

3.1.2 Le délai de récupération :

Il s'agit du calcul du nombre d'années de service de la pension pour permettre à l'assuré de récupérer la somme des cotisations payées durant son activité. (Mme SKIKER Fadoua & M. SAADANI HASSANI Yahya, s. d.(8))

Il se définit par la formule suivante :

$$\text{Délai de récupération} = \frac{\sum_{i=0}^n \text{Cot}_i \times (1+t)^{n-i}}{\text{Pension annuel à la liquidation}}$$

3.1.3 Le taux de récupération :

Ce taux permet de rapporter les flux des prestations durant la période de retraite à celui des cotisations durant la vie active. (Braham, 2009(9))

Il se définit par la formule suivante :

$$g = \frac{\sum_{i=1}^N R}{\sum_{i=1}^N Ci} = \frac{N}{D}$$

3.2 Formulation des hypothèses de simulation par cas type :

Le choix des profils types a été fait sur la base du rapport démographique et statistique de la CNSS, nous avons ainsi choisi trois profils types dont le critère de différence est le salaire mensuel déclaré, le but étant d'analyser l'impact des différents scénarios de réforme sur la retraite individuelle de chaque profil type.

Pour le salaire déclaré : nous allons retenir trois catégories de salaires : Assuré déclaré avec un SMIG ; Assuré déclaré par le salaire moyen ; Assuré déclaré par un salaire supérieur au plafond CNSS (6000 dhs). La Table de mortalité retenue est celle élaborée par le BIT pour la population immatriculée à la CNSS.

Le tableau ci-dessous présente les taux d'évolution du salaire moyen sur les six exercices 2012 à 2017.

Tableau 2: Evolution du salaire moyen CNSS 2012-2017

Année	Salaire mensuel moyen	Evolution du salaire moyen
2012	4593	3,10%
2013	4681	1,90%
2014	4773	2%
2015	4908	2,80%
2016	5002	1,90%
2017	5110	2,20%

Source : Auteurs

On retient donc les hypothèses suivantes : Taux d'évolution des salaires 2.5%, Durée de service de la pension 15 ans.

Ainsi, les trois profils types objet de notre étude se présentent comme suit :

Assuré déclaré avec un SMIG : **Agent A**

Tableau 3: Cas type A

Date de naissance	1997
Age de première déclaration	24 ans
Nombre de jour déclaré par an	215
Nombre de jour cumulé	6000
Salaire déclaré	2 828,71

Source : Auteurs

Assuré déclaré avec un salaire moyen : **Agent B**

Tableau 4 : Cas type B

Date de naissance	1997
Age de première déclaration	24 ans
Nombre de jour déclaré par an	215
Nombre de jour cumulé	6000
Salaire déclaré	5 152,00

Source : Auteurs

Assuré déclaré avec un supérieur au plafond CNSS : **Agent C**

Tableau 5: Cas type C

Date de naissance	1997
Age de première déclaration	24 ans
Nombre de jour déclaré par an	215
Nombre de jour cumulé	6000
Salaire déclaré	7000,00

Source : Auteurs

4. Résultats et discussions :

Dans cette partie, nous avons procédé à une simulation par type de réforme, une réforme paramétrique par une action sur le taux de cotisation, l'âge de la retraite et le salaire plafonné soumis à cotisation, et une réforme systémique par une simulation du résultat obtenue du changement du mode de calcul de la retraite.

4.1 Réforme paramétrique :

Les scénarios retenus pour une réforme paramétrique sont :

- Le relèvement de l'âge de la retraite : nous proposons de s'aligner sur le régime de retraite public à savoir 63 ans de façon progressive à raison de 6 mois par an ;
- Le relèvement du taux de cotisation : nous allons procéder à des simulations par le relèvement du taux de cotisations point par point, autrement dit, des simulations avec un taux progressif jusqu'à quatre points : 12.89, 13.89, 14.89 et 15,89.
- Le relèvement du salaire plafonné soumis à cotisation à raison de 1,7 du salaire moyen déclaré à la CNSS soit 8 500,00 dhs.

Les résultats des simulations par scénario de réforme se présentent comme suit :

- **Relèvement de l'âge de la retraite :**

Tableau 6: Simulation du relèvement de l'âge de la retraite

	Statu quo			Réformes		
	Agent A	Agent B	Agent C	Agent A	Agent B	Agent C
Salaire moyen	5 859,92	6000	6000	5 991,68	6000	6000
Taux de pension	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Pension de retraite	4 101,94	4 200,00	4 200,00	4 194,17	4 200,00	4 200,00
Taux de remplacement	62,63%	35,21%	25,91%	59,47%	32,70%	24,06%
Délai de récupération	4 ans et 6 mois	5 ans et 8 mois	5 ans et 9mois	5 ans et 10 mois	6 ans et 4 mois	5 ans et 11mois
Taux de récupération	3,35	2,56	2,52	2,55	2,35	2,52
Taux de rendement interne	4,82%	3,65%	3,56%	4,42%	3,10%	3,06%

Source : Auteurs

Nous constatons après comparaison du niveau des pensions des trois cas représentatifs entre le statu quo et l'après-réforme, la baisse du taux de remplacement dû à l'allongement de la vie active, accompagnée de l'évolution des salaires perçus. Nous notons aussi un allongement du délai de récupération d'une moyenne de 12 mois avec une baisse du taux de récupération de

0,8 pour l'agent A. Le rendement actuariel a enregistré, quant à lui, une baisse moyenne de 2,30% entre les trois profils illustratifs, cela est toujours expliqué par l'allongement de la vie active et le plafonnement du salaire soumis à cotisation.

Nous pouvons conclure ainsi que sur le plan individuel, le relèvement de l'âge de la retraite retenu comme unique réforme n'aura pas d'effet positif sur les pensions des assurés, en revanche, ces derniers se trouveront avec un allongement de la vie active traduit par un allongement de la période de cotisation au régime, sans évolution de leur montant de pension.

- **Relèvement du taux de cotisation à 12,89%**

Tableau 7: Simulation du relèvement du taux de cotisation 12,89%

	Statu quo			Réformes		
	Agent A	Agent B	Agent C	Agent A	Agent B	Agent C
Salaire moyen	5 859,92	6000	6000	5 859,92	6000	6000
Taux de pension	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Pension de retraite	4 101,94	4 200,00	4 200,00	4 101,94	4 200,00	4 200,00
Taux de remplacement	62,63%	35,21%	25,91%	62,63%	35,21%	25,91%
Délai de récupération	4 ans et 6 mois	5 ans et 8 mois	5 ans et 9mois	4 ans et 10 mois	6ans et 3mois	6 ans et 5 mois
Taux de récupération	3,35	2,56	2,52	3,09	2,36	2,32
Taux de rendement interne	4,82%	3,65%	3,56%	4,72%	3,35%	3,26%

Source : Auteurs

La simulation du relèvement du taux de cotisation avec un point, n'affiche aucun avantage au niveau du montant de la retraite, en revanche en remarque un délai de récupération prolongé d'une moyenne de 6 mois, cela est expliqué par le montant plus élevé des cotisations prélevées.

Tout de même le taux de rendement interne est plus faible, cela est dû au maintien du niveau de la pension attribuée face à des cotisations plus élevées.

- **Relèvement du taux de cotisation à 13,89%**

Tableau 8: Simulation du relèvement du taux de cotisation 13,89%

	Statu quo			Réformes		
	Agent A	Agent B	Agent C	Agent A	Agent B	Agent C
Salaire moyen	5 859,92	6000	6000	5 859,92	6000	6000
Taux de pension	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Pension de retraite	4 101,94	4 200,00	4 200,00	4 101,94	4 200,00	4 200,00
Taux de remplacement	62,63%	35,21%	25,91%	62,63%	35,21%	25,91%
Délai de récupération	4 ans et 6 mois	5 ans et 8 mois	5 ans et 9mois	5 ans et 2 mois	6 ans et 8mois	6 ans et 9 mois
Taux de récupération	3,35	2,56	2,52	2,87	2,19	2,15
Taux de rendement interne	4,82%	3,65%	3,56%	4,43%	3,07%	2,98%

Source : Auteurs

Dans cette simulation aussi on n'enregistre aucun avantage en termes du montant des pensions et du taux de remplacement, cependant, le délai de récupération est plus important pour les mêmes raisons présentées dans le précédent tableau, un taux de récupération plus faible et un taux de rendement interne reculant de 0.5% surtout pour le profil A et B. Cela est

aussi expliqué par une augmentation des montants des cotisations face à un maintien du niveau des pensions notamment avec un salaire plafonné soumis à cotisation inchangée.

- **Relèvement du taux de cotisation à 14,89%**

Tableau 9: Simulation du relèvement du taux de cotisation 14,89%

	Statu quo			Réformes		
	Agent A	Agent B	Agent C	Agent A	Agent B	Agent C
Salaire moyen	5 859,92	6000	6000	5 859,92	6000	6000
Taux de pension	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Pension de retraite	4 101,94	4 200,00	4 200,00	4 101,94	4 200,00	4 200,00
Taux de remplacement	62,63%	35,21%	25,91%	62,63%	35,21%	25,91%
Délai de récupération	4 ans et 6 mois	5 ans et 8 mois	5 ans et 9mois	5 ans et 6 mois	7ans et 3 mois	7 ans et 5 mois
Taux de récupération	3,35	2,56	2,52	2,68	2,04	2,01
Taux de rendement interne	4,82%	3,65%	3,56%	4,15%	2,80%	2,72%

Source : Auteurs

Nous retenons les mêmes constats soulevés lors des deux précédentes simulations, un maintien du niveau de la pension et du taux de remplacement, un délai de récupération plus important et un taux de récupération et de rendement interne plus faible impactant surtout les hauts salaires.

- **Relèvement du taux de cotisation à 15,89%**

Tableau 10: Simulation du relèvement du taux de cotisation 15,89%

	Statu quo			Réformes		
	Agent A	Agent B	Agent C	Agent A	Agent B	Agent C
Salaire moyen	5 859,92	6000	6000	5 859,92	6000	6000
Taux de pension	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Pension de retraite	4 101,94	4 200,00	4 200,00	4 101,94	4 200,00	4 200,00
Taux de remplacement	62,63%	35,21%	25,91%	62,63%	35,21%	25,91%
Délai de récupération	4 ans et 6 mois	5 ans et 8 mois	5 ans et 9mois	5 ans et 9 mois	7 ans et 8 mois	7 ans et 9 mois
Taux de récupération	3,35	2,56	2,52	2,51	1,91	1,88
Taux de rendement interne	4,82%	3,65%	3,56%	3,89%	2,55%	2,47%

Source : Auteurs

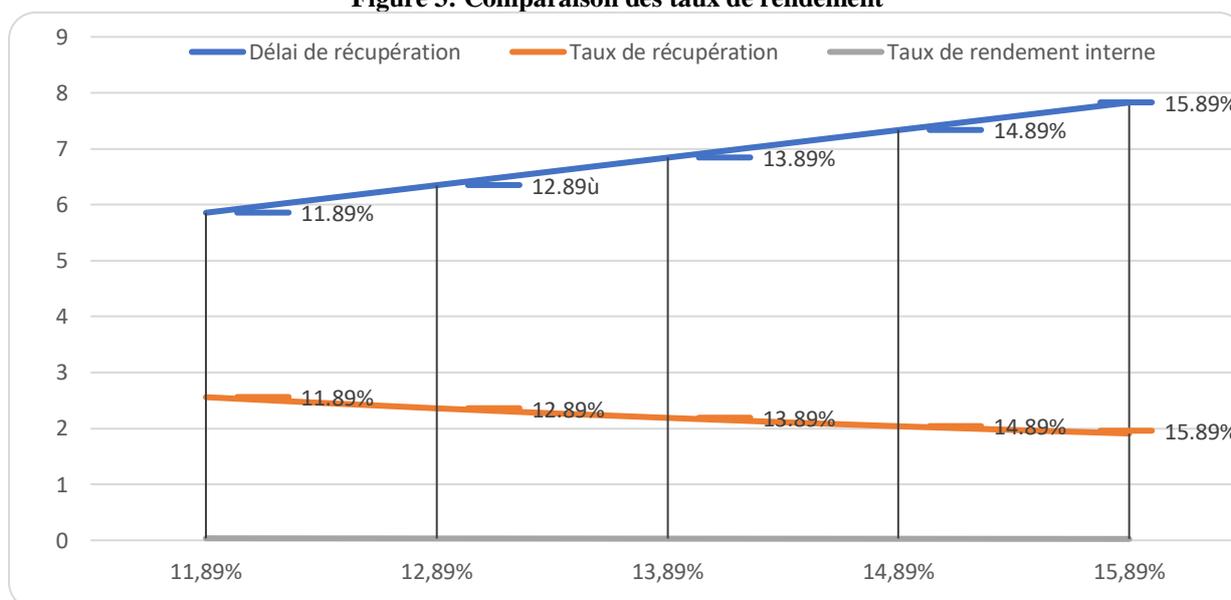
Dans ce qui suit, nous procédons à une comparaison du rendement du relèvement du taux de cotisation selon les quatre scénarios. Pour cela nous avons choisi pour cette comparaison le profil moyen « l'agent B » :

Tableau 11: Comparaison du rendement par scénario du profil type B

Taux de cotisation	11,89%	12,89%	13,89%	14,89%	15,89%
Délai de récupération	5 ans et 8 mois	6ans et 3mois	6 ans et 8mois	7ans et 3 mois	7 ans et 8 mois
Taux de récupération	2,56	2,36	2,19	2,04	1,91
Taux de rendement interne	3,65%	3,35%	3,07%	2,80%	2,55%

Source : Auteurs

Figure 3: Comparaison des taux de rendement



Source : Auteurs

Nous pouvons retenir de cette comparaison que le délai de récupération évolue en fonction du relèvement du taux de cotisation, cela s'explique par l'évolution de la somme des cotisations versées au régime, face à une stabilisation du montant de la pension, ainsi les prestations reçues en comparaison avec les cotisations payées prennent plus d'années pour afficher une égalité entre les deux variantes. Nous enregistrons aussi, une baisse du taux de récupération, qui signifie que le profil illustratif recevra pour la durée de sa retraite 1,91 fois le total des cotisations payées, au lieu de 2,56 fois au régime de retraite actuel, jugé ainsi comme un régime généreux, cela permettra d'assurer un équilibre en égalisant les pensions versées aux cotisations reçues.

Le rendement actuariel du régime reste quant à lui presque inchangé, lequel est expliqué par le maintien du montant de la pension malgré l'évolution du taux de cotisation.

Nous pouvons retenir après cette comparaison, un équilibre constaté lors de la simulation du relèvement du taux de cotisation à 15,89%, par la stabilité relative du taux de rendement interne, l'allongement du délai de récupération et l'égalisation entre la prestation payée et les cotisations collectées.

- **Résultat de la simulation du relèvement du salaire plafonné soumis à cotisation : 8500,00 dhs**

Nous constatons que le relèvement du salaire plafonné, comme unique paramètre de réforme, est avantageux pour les assurés, lequel est constaté surtout pour les profils B et C, dont le salaire mensuel déclaré est supérieur au plafond actuel de 6 000,00 dh. Corrélativement, le relèvement du salaire plafonné soumis à cotisation est avantageux, à la fois pour les assurés

par l'augmentation du montant de leur pension, et pour le régime par l'augmentation du montant des cotisations collectées.

Tableau 12: Simulation du relèvement du salaire plafonné soumis à cotisation

	Statu quo			Réformes		
	Agent A	Agent B	Agent C	Agent A	Agent B	Agent C
Salaire moyen	5 859,92	6000	6000	6 016,74	8 500,00	8 500,00
Taux de pension	70%	70	70	70	70	70
Pension de retraite	4 101,94	4 200,00	4 200,00	4 211,72	5 950,00	5 950,00
Taux de remplacement	62,63	35,21	25,91	64,31%	49,88	36,71
Délai de récupération	4 ans et 6 mois	5 ans et 8 mois	5 ans et 9mois	4 ans et 4 mois	5 ans et 2 mois	5 ans et 6 mois
Taux de récupération	3,35	2,56	2,52	3,42	2,89	2,66
Taux de rendement interne	4,82	3,65	3,56	5,13	3,90	3,70

Source : Auteurs

Tout de même, si on compare la pension du profil B représentant le cas type moyen, le gain en cotisation pour le régime entre le statut quo et l'augmentation du salaire plafonné à 8500 dhs est estimé à 74 427,4dhs contre une différence de pension payé pour l'assuré estimé à 172 200,00dhssoit 2,3 fois le gain de cotisations collectées, on peut ainsi déduire que l'unique réforme par la revalorisation du salaire plafonné soumis à cotisation sera avantageuse pour l'assuré mais couteuse pour le régime.

- **Résultat de la simulation par scénarios combinés**

Pour approfondir notre analyse, nous allons procéder dans ce qui suite à une simulation d'une réforme par une combinaison des scénarios, à savoir, le relèvement de l'âge de retraite à 63 ans, le relèvement du taux de cotisation de 15,89% et le relèvement du salaire plafonné soumis à cotisation à 8 500,00dh.

Tableau 13: Simulation du scénario combiné

	Statu quo			Réformes		
	Agent A	Agent B	Agent C	Agent A	Agent B	Agent C
Salaire moyen	5 859,92	6000	6000	6 457,87	8 500,00	8 500,00
Taux de pension	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Pension de retraite	4 101,94	4 200,00	4 200,00	4 520,51	5 950,00	5 950,00
Taux de remplacement	62,63	35,21	25,91	64,09	46,32	34,09
Délai de récupération	4 ans et 6 mois	5 ans et 8 mois	5 ans et 9mois	6 ans et 1 mois	7 ans et 6 mois	6 ans et 3 mois
Taux de récupération	3,35	2,56	2,52	2,42	1,97	2,37
Taux de rendement interne	4,82	3,65	3,56	3,56	2,42	2,14

Source : Auteurs

Nous notons un allongement du délai de récupération des pensions en passant, pour l'agent moyen B présentant le profil moyen, de 5 ans et 8 mois, à 7 ans et 6 mois ce qui permettra d'allonger la pérennité financière du régime.

Un taux de récupération de 1,97, signifie aussi que l'assuré percevra presque deux fois le total des cotisations payées, donc une inégalité entre cotisations payées /retraites perçues.

Le rendement actuariel a enregistré une baisse en passant de 3,65 à 2,42, cela est expliqué par la stabilité du montant de la pension par rapport aux cotisations payées.

4.2 Réforme systémique :

Le scénario proposé consiste à un passage vers un système en points, avec le maintien des droits acquis.

Nous rappelons que dans le cadre de ce régime, l'assuré acquiert chaque année des points qui vont se cumuler durant toute la carrière, la contrepartie monétaire de ces points n'est connue qu'à la date de liquidation, en fonction de la valeur de service de point à cette date.

Le montant de la pension à la date de liquidation s'exprime de la façon suivante : $P = NxVs$

De façon à :

Rendement instantané R du régime est égale : $R = VS/Va$

Le taux d'anuité du régime An est égal à : $An = \text{Taux de cotisation} * R$

Nous retenons ainsi les hypothèses suivantes :

- Age de la retraite : 60 ans à taux réduit 63 ans à taux plein ;
- Valeur d'achat des points : afin de conserver une continuité du taux de remplacement du régime actuel (2,88 pour 7560 jours), nous allons supposer des valeurs d'achat et de service de point visant à ne pas dépasser un taux d'anuité de 3%, à savoir : VA : 1dh VS : 0,18dh
- Taux de cotisation : 15,89% ;
- Salaire plafonné soumis à cotisation : 8500 dhs ;
- Taux d'évolution du salaires 2.5% ;
- Durée de service de la pension 15 ans ;
- Durée d'activité : 35 ans (pension à 60 ans à taux réduit).

Tableau 14: Simulation réforme systémique

	Statu quo			Réforme systémique		
	Agent A	Agent B	Agent C	Agent A	Agent B	Agent C
Salaire moyen	5 859,92	6000	6000	6 016,74	8 500	8 500
Taux de pension	70%	70%	70%	-----	-----	-----
Pension de retraite	4 101,94	4 200,00	4 200,00	6 023,18	8 509,10	8 509,10
Taux de remplacement	62,63	35,21	25,91	91,97	71,33	53
Délai de récupération	4 ans et 6 mois	5 ans et 8 mois	5 ans et 9mois	4 ans	4 ans et 8 mois	5 ans et 4 mois
Taux de récupération	3,35	2,56	2,52	3,65	3,10	2,7
Taux de rendement interne	4,82	3,65	3,56	5,40%	4,18%	3,96%

Source : Auteurs

On constate une évolution importante du taux de remplacement, mais toujours avantageuse pour le profil A (assuré déclaré avec le SMIG), le taux de récupération est aussi à tendance haussière, les assurés récupèrent ainsi un total des retraites plus important que la somme des cotisations payées face, corrélativement à une hausse du taux de rendement interne.

4.3 Discussion des résultats obtenus :

Dans le but de proposer des scénarios de réforme applicables au régime de retraite du secteur privé géré par la CNSS, et à l'aide de l'approche par cas type, nous avons pu mesurer l'effet des différents scénarios de réforme sur la retraite des assurés, de manière à proposer les scénarios les plus adéquats, permettant d'assurer une juste tarification du régime et maintenir l'équité entre les assurés cotisants. Pour cela nous avons procédé, dans un premier temps à

une étude critique du régime afin de dégager les défaillances et les limites, tel qu'il fonctionne aujourd'hui, notamment en termes de conditions de droit et de liquidation des prestations qu'en termes de gestion et de contrôle, nous avons ainsi pu résumer les insuffisances comme suit :

- Un taux de liquidation défavorable pour les longues carrières ;
- Un salaire de cotisation plafonné ;
- Un taux de remplacement faible pour les salaires élevés ;
- Un taux d'annuité favorable pour les courtes carrières ;
- Une réglementation limitée en termes de gestion des réserves ;
- Dispositif du contrôle des déclarations de salaire à améliorer ;

A travers cette analyse, nous avons proposé des scénarios de réforme que nous avons simulés sur des profils types représentatifs des assurés CNSS. Le choix des scénarios de réforme paramétrique était basé sur le trio classique d'un régime par répartition à savoir : l'augmentation de l'âge de la retraite, l'augmentation du taux de cotisation et le maintien du niveau des prestations.

Cependant, nous avons proposé un troisième paramètre à savoir à révision du salaire plafonné soumis à cotisation, considéré comme paramètre important qui pourra à la fois augmenter le montant des prestations et prolonger la pérennité du régime.

L'étude par cas type a permis de montrer l'avantage dégagé aux salariés notamment à travers, l'analyse d'un scénario combiné des trois paramètres précités, en termes d'augmentation du montant de la pension, du taux de remplacement, du taux et délai de récupération et du taux de rendement interne.

Cette réforme multiparamétrique s'inscrit dans la continuité d'un régime par répartition en annuité, elle affiche un taux de remplacement favorable pour les faibles salaires (profil A payé au SMIG), avec un taux de rendement interne allant jusqu'à 3%. Potentiellement cette réforme conduit à des pensions plus élevées.

Pour la proposition d'une réforme systémique nous avons suggéré le passage d'un régime par répartition en annuité à un régime par répartition en point, le résultat a été favorable pour les assurés avec un taux de remplacement plus important et une augmentation du montant de la pension, les indicateurs calculés notamment le taux de rendement interne montre que le régime est généreux et que les pensionnés versés dépassent de loin les cotisations collectées, à noter que pour un régime en point, l'avantage réside dans l'habilité de l'organisme assureur à réviser la valeur du service de point à la baisse afin d'assurer un équilibre du régime, de ce fait, et en cas d'un constat pareil le régime peut agir facilement sur la valeur du service du point.

Pour accompagner les deux réformes paramétrique et systémique, une réforme législative s'avère nécessaire dans le but de réviser les lois instituant le régime de sécurité sociale géré par la CNSS, particulièrement en termes de gestion des réserves constituées par les excédents financiers (cotisations /prestations). Le placement de ces réserves est un élément stratégique pour un régime de retraite, elle est régit au sein de la CNSS par l'article 30 du Dahir portant loi n° 1.72.184, qui limite le dépôt des réserves CNSS à la CDG avec un taux de rémunération très faible par rapport au marché financier, il est ainsi indispensable de réviser l'article en question afin d'étendre les possibilités de placement et donner au conseil d'administration CNSS, l'habilité de décider sur la gestion de ces réserves en termes de placement et d'investissement avec un renforcement de sa stratégie de gestion des risques.

L'étude réalisée, nous a permis d'aboutir à des propositions pour la réforme du régime, nous allons ainsi répertorier nos propositions sous trois visions.

4.3.1 Vision régime :

Le financement du régime constitue un l'élément principal pour assurer sa viabilité, actuellement, le régime est financé principalement par les cotisations patronales et salariales, collectées directement auprès de l'employeur par une déclaration mensuelle de ses salariés, une activité qui nécessite une gestion mensuelle par des systèmes d'informations dédiées via une déclaration DAMANCOM ou par une saisie manuelle des bordereaux de déclaration reçus par courrier postal.

Nous avons étudié les propositions possibles pour, à la fois, lutter contre la sous-déclaration, qui a une retombée directe sur les cotisations collectées, et simplifier la gestion mensuelle des déclarations de salaire.

Nous avons retenu le modèle du traitement actuel des déclarations relatives aux personnes physiques soumises à la CPU (contribution professionnelle unique) qui consiste à la collecte de cotisation sociale par la DGI.

Pour dupliquer le modèle de traitement sur les cotisations salariales à travers l'impôt sur le revenu, le barème progressif actuel par tranche de salaire est comme suit :

Tableau 15: Tranches de cotisation IR

Tranches de revenu (En DH)	Taux
0 à 30.000	0 %
30.001 à 50.000	10 %
50.001 à 60.000	20 %
60.001 à 80.000	30 %
80.001 à 180.00	34 %
Au-delà de 180.000	38 %

Source :(Code Général des Impôts, 2022)

D'après le tableau ci-dessus, le salaire soumis à l'IR est à partir de 2 500,00 ce qui représente 89% des salariés déclarés à la CNSS. Notre proposition consiste au paiement des cotisations sociales à la DGI, parallèlement avec l'IR, cette dernière, procédera au transfert des fonds avec la liste des salariés par employeur à la CNSS via un échange EDI (échange de données informatisé) sécurisé, la CNSS procédera à la déclaration systématique des salariés.

Ce mode de déclaration et de paiement, permettra, d'une part, à l'employeur d'effectuer une seule déclaration et un seul paiement au profit d'un seul interlocuteur à savoir la DGI, et d'autre part, au régime d'assurer une déclaration exhaustive des salariés et un paiement effectif des cotisations.

Au sujet des pensions minimales, la CNSS attribue depuis juillet 2011 une pension minimale revalorisée à 1000dhs, autrement dit, tout calcul d'une pension de vieillesse qui aboutit à une retraite dont le montant est inférieur à 1000,00 dh, donne lieu à un complément, par la CNSS, du montant manquant pour atteindre la pension minimale de 1000dh.

D'après le rapport statistique et démographique de la CNSS, le nombre des pensionnés dont le montant est situé entre 1000 est 1500 dh, est de 187 252 pensionnés, si on suppose que le nombre des assurés dont le montant a été réajusté pour atteindre 1000 est de 93 626, soit la moitié du nombre présenté, est que le montant moyen de la pension est de 700 dh, nous pouvons conclure que le montant mensuel complété par la CNSS est de **28 087 800,00 dh** (93 626 x 300 dh), soit une charge annuelle de **337 053 600,00 dh**. Une charge qui alourdit les dépenses du régime, nous proposons ainsi de retenir 1 point sur TVA et le reversé à la CNSS comme complément aux pensions de vieillesse inférieures à 1000dh.

Il est à noter, que le montant des recettes nettes de la TVA à l'intérieur réalisées courant l'année 2020 est de 31 112 MDH si on retient un point à verser à la CNSS, on obtiendra un montant de **311 120 000,00dhs** soit 93 % de notre estimation du montant complété par la CNSS. Cette solution redéfinira le rôle de l'état marocain comme étant un **État social**, par la

garantie d'une pension minimale appelée dans les régimes internationaux « le minimum contributif » garantie à tous les assurés cotisant au régime.

La gestion des réserves constitue aussi un levier important dans le prolongement de la viabilité financière du régime, qui nécessite une stratégie et des compétences financières pointues, tout cela dans un cadre juridique approprié.

Par rapport aux autres régimes de retraite dont les modes de placements sont effectués selon :

- Une fixation de quotas par type de placement qui prend en considération les règles de sécurité admises (cas de la CMR) ;
- Une énumération d'une liste de placements autorisés (cas du RCAR) ;
- Une libre décision du Conseil d'Administration (cas de la CIMR).

La CNSS fait l'exception, par l'obligation de déposer ses fonds de réserve constitués par l'accumulation de l'excédent des cotisations sur les prestations auprès de la CDG, et ce, en suivant la réglementation la régissant en termes de placement financier, ainsi elle ne profite pas des possibilités de placement offertes par le marché financier notamment dans des secteurs promoteurs ou le rendement est important.

Nous suggérons, pour la protection sociale au Maroc de manière générale, et dans l'optique d'une réforme systémique, la création d'un organisme de gestion financière des régimes de sécurité sociale, dont la mission est la gestion des placements des réserves des régimes de protection sociale, régie par une législation applicable à tous les régimes (public et privé) avec une stratégie de placement prudente, mais élargie, et une politique de gestion des risques visant principalement à maximiser le rendement des réserves, et de manière plus générale à prolonger la viabilité des régimes de retraite.

Pour accompagner, ces propositions de réforme et afin d'agir sur le court terme, nous proposons une réforme paramétrique immédiate, par une action sur le taux de cotisation, l'âge de la retraite et le salaire plafonné soumis à cotisation.

Nous suggérons aussi de prévoir un choix sur l'âge de départ à la retraite :

- 63 ans pour une retraite à taux réduit calculée sur la base de 3240 jours à 7560 jours avec taux maximal de 70 % du salaire de référence ;
- 65ans pour une retraite à taux plein calculée sur la base de 3240 à 11880 avec un taux maximal de 90% du salaire de référence, dans le but d'inciter les assurés à prolonger leur période d'activité, et par conséquent la période de cotisation au régime de retraite en contrepartie, d'une meilleure pension.

Pour la réforme systémique, nous pouvons comprendre que le passage d'un régime en annuité à un régime en point est avantageux pour l'organisme assureur, de par la facilité de la gestion de ces paramètres, par une action directe sur la valeur du point qui change en fonction de la situation financière du régime. En revanche il est moins avantageux pour les assurés qui se trouveront face à une situation incertaine, ou le montant de la retraite n'est pas prédéfini (en fonction de la valeur du point).

Nous suggérons ainsi, de limiter la réforme systémique aux recommandations retenues par le rapport de la cours des comptes datant de juillet 2013, et ce par la création de deux pôles public et privé en assurant à la fois un régime de base (CNSS pour le secteur privé), et un régime complémentaire (CIMR pour le secteur privé), en rendant le régime complémentaire obligatoire, qui lui, fonctionne par répartition en point et qui concernera, tous les assurés du régime CNSS pour une retraite complémentaire à l'âge de 63 ans.

En complément d'un régime par répartition, un régime facultatif basé sur une épargne individuelle doit être instauré. Il s'agit d'un régime qui fonctionne par capitalisation financée par des versements individuels effectués à l'initiative des assurés, et pour inciter les assurés à y adhérer, et à l'instar des régimes de retraite internationaux, la cotisation versée au régime doit être déductible du revenu imposable à hauteur d'un taux à définir par la loi.

4.3.2 Vision assurée :

L'étude par cas type des scénarios de réforme paramétrique a démontré l'avantage tiré par les assurés sur le taux de remplacement et le montant de la retraite, nous avons pris l'exemple du cas type B qui présente le profil moyen, et nous avons constaté, de par le scénario combiné, un taux de remplacement de 46,32% au lieu de 35,21 % en situation actuelle, le montant de la pension lui est passé de 4200,00 dhs à 6 000,00 dhs soit le double du montant de la pension en statu quo.

Tableau 16: Résultat de la réforme paramétrique

	Statu quo	Réforme paramétrique
Salaire moyen	6000	8 500,00
Taux de pension	70%	70%
Pension de retraite	4 200,00	5 950,00
Taux de remplacement	35,21	46,32%

Source : Auteurs

Nous suggérons ainsi une réforme paramétrique par l'action sur le trio âge, taux de cotisation salaire plafonné soumis à cotisation, néanmoins et afin d'amortir l'effet du changement sur les assurés, nous estimons qu'il est nécessaire de prévoir une réforme progressive avec des échéanciers, notamment en termes d'augmentation du taux de cotisation (1 point par an étalé sur 4 ans), l'augmentation de l'âge de la retraite (6 mois par an étalé sur 6 ans).

4.3.3 Vision marché d'emploi :

Le marché de l'emploi désigne un endroit théorique où se rencontrent les offres et les demandes d'emploi. Deux acteurs sont indissociables du marché du travail : les employeurs et les salariés. Les premiers sont à l'origine de l'offre, les seconds de la demande, c'est sur ce marché du travail qu'est régulée l'activité professionnelle contre rémunération. (Le Journal du Net, s. d.).

Une étude a été menée par la banque mondiale en collaboration avec le HCP intitulée « Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités », dont le but était d'analyser les principales caractéristiques du marché du travail marocain, notamment l'évolution de l'emploi en termes qualitatifs et quantitatifs. Les conclusions du rapport ont qualifié le marché de l'emploi marocain, comme étant un marché précaire, dual et non inclusif et qui peut être considéré comme un frein à l'émergence du Maroc. (Banque mondiale et HCP, 2017)

Aujourd'hui, Le marché d'emploi au Maroc évolue, les attitudes à l'égard de la vie professionnelle et les formes d'emploi ont changé, on parle désormais, de travail à temps partiel, télétravail, auto-entrepreneur, e-commerce..... Les jeunes travailleurs sont aussi de plus en plus exigeants, si un régime de retraite est peu contributif (un faible lien entre les cotisations et les prestations), ils considèrent les cotisations comme des impôts sur le travail, ce qui les encourage à l'évasion sociale, et dans certains cas, la réduction même de leur propension à travailler. (Holzmann, s. d.).

Le Maroc a connu des réformes majeures au cours de la dernière décennie, visant à améliorer le modèle économique et social, ces réformes ont permis des taux de croissance soutenus (5% en moyenne durant la période de 2000 à 2015). Cette croissance a contribué à réduire significativement la pauvreté et le chômage, le taux de chômage a ainsi reculé de 13.4% en 2000 à 9.9% en 2014, le taux de pauvreté, quant à lui, a passé de 15.3% en 2001 à 4.8% en 2014. (Karim EL AYNAOUI et Aomar IBOURK, 2018)

Il faut savoir que le marché de l'emploi a un effet direct sur la protection sociale, l'évolution de l'emploi et la réduction du chômage signifie l'augmentation du nombre des cotisants au régime de sécurité sociale, conjugué ainsi par l'augmentation du ratio de dépendance et du

montant des cotisations, ce qui induit à un prolongement de la viabilité financière des régimes de retraite.

Les notions de la flexicurité et la politique active du marché de travail appelé « triangle d'or », définies comme la relation dynamique entre flexibilités externes (recours facile aux licenciements et aux embauches), et la sécurité des revenus (compensation des revenus), sont de nouvelles politiques apparues initialement dans les pays scandinaves, et qui consistent en l'allègement du cadre législatif lié aux licenciements et à l'embauche, et le renforcement de la réinsertion à l'emploi, par la proposition de cycle de formation, l'orientation, l'encouragement à la conversion professionnelle et la recherche d'emploi, en parallèle d'une indemnité de chômage payée sous condition de recherche d'emploi pendant une durée limitée.

Nous suggérons l'instauration de cette politique au Maroc, aujourd'hui l'Indemnité de perte d'emploi est payable pendant 6 mois, mais aucun programme de réinsertion professionnelle n'est proposé aux assurés, le Maroc doit travailler sur le renforcement du rôle de l'ANAPEC par la proposition des cycles de formation, l'orientation et l'accompagnement pour l'insertion ou la conversion professionnelle. Les entreprises et les établissements marocains, doivent aussi y contribuer dans le cadre d'un programme d'entreprise citoyenne, par la proposition des programmes de formation et d'emploi, je cite la l'exemple du programme SKILLS élaboré par l'Office Chérifien des Phosphates OCP, une politique qui a été mise en place pour redynamiser les zones où sont implantés ses sites de production notamment Khouribga, Benguerir, Youssoufia, JorfLasfar, El Jadida, Safi et Laâyoune. L'action a concerné pas moins de 15 000 personnes, et dont le but était d'améliorer l'employabilité et soutenir la réussite professionnelle des candidats, en leur permettant d'acquérir des connaissances spécialisées, de maîtriser les compétences en communication et en recherche d'emploi, et de bénéficier de stages pratiques et de découvertes dans le monde de l'entreprise. (OCP, s. d.)

Ce type de programme, aide aux renforcements de la formation des jeunes, l'insertion au marché de l'emploi par des stages ou des contrats de travail, et la réduction du taux de chômage, ce qui conduit, corrélativement, à l'augmentation du nombre des cotisants aux régimes de sécurité sociale, et entre autres, à la viabilité des régimes de prévoyance sociale au Maroc.

5. Conclusion

La protection sociale est une politique qui définit l'engagement de l'état dans la protection de ces citoyens, elle couvre plusieurs risques dont le risque social lié à l'avance, de l'âge à travers la prestation retraite. L'éligibilité à la sécurité sociale peut être généralisée (universelle) selon le modèle Beveridgien, ou restreinte selon le modèle Bismarkien (condition d'activité).

Notre article avait pour objectif d'étudier le régime de retraite privé au Maroc, nous nous sommes intéressés tous d'abord aux dysfonctionnements soulevés du modèle actuel, ainsi, nous avons commencé par une étude critique, à travers laquelle nous avons noté plusieurs constats relatifs aux paramètres du régime, son mode de fonctionnement et le niveau de la retraite octroyée.

Sur la base des constats soulevés, nous avons proposé des pistes d'amélioration sous forme de scénarios de réforme. Afin de choisir le scénario le plus adapté à la situation actuelle et au contexte marocain, nous avons procédé à une simulation par profil type représentatif des assurés du régime du secteur privé déclarés auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Les résultats des deux simulations paramétriques et systémiques, ont démontré l'impact de chaque scénario sur la retraite des trois profils représentatifs, à travers les indicateurs du taux de remplacement, délais de récupération, taux de récupération et taux de rendement interne, nous avons ainsi, sur la base des résultats obtenus, nous avons proposé des suggestions que nous avons scinde selon trois visions : régime, assuré et marché de l'emploi, le but est de

ressortir avec des pistes d'amélioration agissant sur le régime et les domaines connexes ayant une influence directe sur la retraite des individus.

Tout de même, et comme tout travail scientifique, il est clair qu'il existe toujours des limites, que nous jugeons importantes à signaler. Toute proposition de réforme doit prendre en considération l'impact sur la situation financière du régime, ainsi, il ne faut pas négliger la santé financière du régime, qui définit sa viabilité et sa capacité à honorer ses engagements vis-à-vis des futurs pensionnés, il faut choisir les scénarios qui assurant un juste équilibre entre le niveau des pensions et la situation financière des organismes gestionnaires.

Dans ce sens, des pistes de recherche futures peuvent être proposées pour répondre à la question sur l'impact de ces scénarios de réforme sur la viabilité du régime, étude qui pourra se faire à l'aide d'un logiciel d'étude actuariaire, et qui permettra de changer les paramètres en fonction des propositions de réforme et d'afficher l'impact sur le régime avec une projection à long terme.

En définitive, nous considérons que le débat sur les régimes de retraite est d'actualité notamment pour le secteur privé au Maroc, et qu'il s'agit d'un domaine auquel les chercheurs doivent s'intéresser par l'étude et la proposition des scénarios de réforme, en s'inspirant des expériences réussies à l'échelle internationale.

Référence

- (1). Banque mondiale et HCP, « LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS », (2017). Benjelloun, S.-E. (s. d.). Présentée et soutenue publiquement le 16 mars 2009. 479.
- (2). Braham, M. B., « La générosité et la réforme du système de retraite en Algérie, au Maroc et en Tunisie », *Revue Internationale de Sécurité Sociale*, 62(2),2009, 111-131.
- (3). Caisse Nationale de Sécurité Sociale(CNSS), Rapport démographique et statistique CNSS 2019, 2020.
- (4). Davidson Asset Management (DAM).«BriefHistory Of Pensions ».consulté le 11 mai 2020 à l'adresse
- (5). Dominique Libault, D. (2019)." Territoire(s) et protection sociale". *Regards*, N° 56(2), mars 2020, p11.
- (6). Etude-FINACTU-Retraites-Afrique, -(mai-2018)
- (7). Ferrari, N., &Falilou, F, « *Perspectives d'évolution des dépenses de retraite et rôle d'un fonds de réserve* », *Economie&Prévisions*, 2009/I(N°187),2009, P 163 à 170.
- (8). Gaël Dupont, Cyrille Hagneré, Vincent Touzé," Les modèles de microsimulation dynamique dans l'analyse des réformes des systèmes de retraites : Une tentative de bilan", *Économie & prévision*, 2003/4, 2003, p167-191.
- (9). Holzmann, R,. « La réforme des retraites: L'approche de la Banque mondiale », *Revue internationale de sécurité sociale*, Vol. 53, No. 1, 2000, 26p
- (10). <http://www.damgoodpensions.com/blog/a-brief-history-of-pensions/>
- (11). <https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1199193-marche-du-travail-definition-traduction-et-synonymes/>
- (12). Jean-Marc Dupuis, Claire El Moudeden, Anne Pétron, "Les systèmes de retraite du Maghreb face au vieillissement démographique", *Revue française d'économie*, Volume XXV(1), 2010, p79-116.
- (13). Jean-Philippe Cavaillé, *La protection sociale en 170 questions: Droits, prestations, bénéficiaires*, Ed. 6, France, Gereso,2019

- (14). Karim EL AYNAOUI et Aomar IBOURK., « Les enjeux du marché du travail au Maroc », OCP Policy Center,2018.
- (15). Laurent Vernière, « Les indicateurs de rendement et de rentabilité de la retraite », Questions retraite n°7 ,(9 8-0 7),(J a n v i e r 9 8).
- (16). Le Journal du Net. « l : Définition, traduction et synonymes. Consulté 17 juillet 2022, à l'adresse
- (17). OCP SKILLS : Un programme ambitieux de l'OCP pour encourager la performance, aider les jeunes et soutenir la création d'entreprises, Careers in Morocco, Consulté 16 juillet 2022, à l'adresse https://careersinmorocco.com/apps/upload/frontend/logo_presse/default/photo.png
- (18). Salah-Eddine Benjelloun, Une première évaluation des réformes des retraites au Maroc, Thèse en sciences économiques, Université Paris-Dauphine, 16 mars 2009,479 p.
- (19). SALHI, T. (2014). Les Voies de Réforme du Système de Retraite en Algérie : Vers la distinction entre les attributions de l'État et de la sécurité sociale. Université d'Oran 2, Mohamed Ben Ahmed.
- (20). SKIKER Fadoua & SAADANI HASSANI Yahya., « Etude de l'impact de la transition du régime actuel de la CNSS vers une structure basée sur les points », Actuariat-Finance, Maroc, Juin 2018,93p.